

ABSTRAK

SIWI PURNO. 2022P20028. KINERJA DITINJAU DARI MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN, DAN BUDAYA ORGANISASI PADA PEGAWAI UPT PLDPI DINAS PENDIDIKAN KOTA SURAKARTA. TESIS. PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN. UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA. 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta, (2) Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta, (3) Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta, DAN (4) Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

Penelitian ini berjenis deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta yang berjumlah 41 pegawai. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus). Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta, (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta, (3) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta, (4) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta, (5) Budaya organisasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

Kata Kunci : motivasi, kompetensi, disiplin, budaya organisasi, kinerja

ABSTRACT

SIWI PURNO. 2022P20028. PERFORMANCE WAS REVIEWED FROM MOTIVATION, COMPETENCY, DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL CULTURE OF UPT PLDPI EMPLOYEES OF THE SURAKARTA CITY EDUCATION SERVICE. THESIS. MANAGEMENT SCIENCE MASTER PROGRAM. ISLAMIC BATIK UNIVERSITY OF SURAKARTA. 2023.

This research aims to (1) Test and analyze the influence of motivation on the performance of UPT PLDPI employees of the Surakarta City Education Service, (2) Test and analyze the influence of competency on the performance of UPT PLDPI employees of the Surakarta City Education Service, (3) Test and analyze the influence on discipline performance employees of UPT PLDPI Surakarta City Education Service, AND (4) Test and analyze the influence of organizational culture on the performance of UPT PLDPI employees of Surakarta City Education Service.

This research is a quantitative descriptive type of research. The population and sample in this research were 41 employees of the UPT PLDPI Surakarta City Education Service. The sampling technique in this research uses saturated sampling (census). The data analysis technique used is Multiple Linear Regression.

The results of the analysis show that (1) Motivation has a positive and significant effect on employee performance at UPT PLDPI Surakarta City Education Service, (2) Competency has a positive and significant effect on employee performance at UPT PLDPI Surakarta City Education Service, (3) Discipline has a positive and significant effect on employee performance at UPT PLDPI Surakarta City Education Service, (4) Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at UPT PLDPI Surakarta City Education Service, (5) Organizational culture has the most dominant influence on employee performance at UPT PLDPI Surakarta City Education Service.

Keywords: motivation, competence, discipline, organizational culture, performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Demi menghasilkan kinerja yang optimal dalam organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja disebut juga sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi (Ainanur dan Tirtayasa, 2018).

Organisasi pemerintah maupun swasta tentunya memiliki arah dan tujuan yang ingin dicapai. Terwujudnya tujuan organisasi tersebut ditunjukkan oleh kinerja para pegawainya. Kinerja seorang pegawai yang tinggi adalah impian semua organisasi. Pentingnya peranan pegawai dalam suatu organisasi /instansi memaksa seluruh pegawai diarahkan ke jalur yang positif dan dibina

untuk mengembangkan potensi dari pegawai atau sumber daya manusia yang dimilikinya (Puspitasari dan Verawati, 2020).

Pengelolaan SDM adalah suatu kebutuhan vital bagi organisasi yang memerlukan perhatian serta perlakuan khusus tersendiri. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia tidaklah sama seperti sumber daya lainnya dalam organisasi. Pengelolaan SDM berkaitan erat terhadap peningkatan kinerja karyawan di suatu organisasi. Di samping itu, pemberian motivasi oleh organisasi memiliki andil dalam peningkatan kinerja karyawan (Umar dan Norawati, 2022).

Motivasi kerja merupakan penggerak ataupun pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja giat sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Adanya motivasi kerja ini, diharapkan karyawan akan memberikan kinerja yang terbaik, bekerja lebih produktifitas dan meningkatkan efektivitas kerja. Pemberian motivasi kerja kepada pegawai UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta sangatlah diperlukan mengingat masih banyaknya klien yang harus ditangani secara baik dan benar. Fenomena yang terjadi di UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai dalam menangani terapi kepada anak-anak penyandang disabilitas masih jauh dari yang diharapkan. Pegawai melaksanakan pekerjaan hanya sebatas rutinitas tanpa memperhatikan kebutuhan masing-masing anak penyandang disabilitas.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi bagi beberapa profesi menjadi persyaratan penting dalam menjalankan

kerangka dan tujuan organisasi. Permasalahan mengenai kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor kompetensi yang terlihat dari belum optimalnya para pegawai yang mempunyai potensi dalam melaksanakan tugas. Pegawai belum melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsi dalam menjalankan aktifitasnya. Adanya peningkatan kompetensi sangat penting dilakukan untuk mendukung kemampuan kerja pegawai sekaligus meningkatkan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka diharapkan kinerja pegawai tersebut juga akan semakin tinggi (Firmansyah, 2020).

Fenomena yang terjadi di UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dirasakan masih jauh dari standar yang ditetapkan. UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta masih kekurangan tenaga ahli yang berpengalaman sebagai pendamping kaum disabilitas sehingga dalam memberikan pendampingan/motivator terkadang hanya sekedar formalitas tanpa memperhatikan mutu pendampingan.

Faktor kedisiplinan memegang peranan penting dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan, dimana pegawai yang disiplin akan datang secara teratur dan tepat waktu, taat pada perintah atasan, serta bekerja dengan mengikuti aturan-aturan kerja yang telah ditentukan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Shihab, *et.al.*, 2020).

Disiplin kerja disebut sebagai suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi yang berlaku. Disiplin kerja juga

dinyatakan sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan organisasi. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terselenggaranya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan kerja sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya (Dewi dan Wulandari, 2022).

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa pegawai di PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta belum memiliki disiplin kerja yang bagus. Jika dilihat dari jam kedatangan dan pulang, mungkin semua sudah sesuai prosedur. Namun jika dilihat dari kualitas waktu yang digunakan dalam memberikan pelayanan kepada penyandang disabilitas masih jauh dari yang diharapkan. Terbatasnya jumlah pegawai terkadang justru membuat pegawai kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini dikarenakan dari awal sudah merasakan lelah akibat tidak imbangnya jumlah pegawai dengan jumlah penyandang disabilitas yang harus dilayani. Berdasarkan beberapa permasalahan yang terjadi di lapangan, maka peneliti ingin meneliti pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

Budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Budaya organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul

karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku serta kepribadian (Robbins, 2015).

Fenomena budaya organisasi yang ada di PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta belum terlihat cukup bagus. Masih banyaknya ketidakjelasan peran dan tanggung jawab di PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Hal ini dapat menghambat produktivitas dan efisiensi kerja pegawai. Di samping itu masih banyak sekali budaya absen dan kecenderungan kurang produktif: Beberapa organisasi pegawai negeri memiliki reputasi rendah dalam hal tingkat kehadiran dan produktivitas. Tingkat absensi yang tinggi dan kurangnya dorongan untuk mencapai kinerja yang tinggi kadang-kadang menjadi masalah di lingkungan kerja ini.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka identifikasi masalah yang ditemukan oleh peneliti antara lain :

1. Motivasi kerja baik dari dalam maupun dari luar individu pegawai dirasa belum maksimal.
2. Pegawai tidak bebas mengembangkan kompetensi yang dimiliki.
3. Pegawai belum disiplin dalam penggunaan waktu kerja. Sistem absensi finger print ataupun online belum mampu mendisiplinkan pegawai karena justru pegawai kurang menggunakan waktu kerjanya secara optimal.
4. Budaya kerja yang tercipta di kantor tersebut belum cukup baik, karena masih banyak pegawai yang bekerja hanya sekedar kerja tanpa mempertimbangkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta?
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta?

D. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkupnya, maka dikemukakan pembatasan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Secara teoritis banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Namun pada penelitian ini peneliti membatasi pada variabel motivasi, kompetensi, disiplin terhadap kinerja.
2. Responden dari penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta sebanyak 41 orang.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta

2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta
3. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi/sumbangan dan menambah wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja pegawai UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

2. Manfaat praktis

Manfaat penelitian secara praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan pengambilan keputusan bagi pengambil kebijakan serta evaluasi peningkatan kerja pegawai UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

- b. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada pegawai untuk memotivasi diri meningkatkan kompetensi serta

disiplin di lingkungan UPT PLDPI Dinas Pendidikan Kota Surakarta, sehingga dapat mencapai kinerja yang baik.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya dengan bidang penelitian yang sama.